

Professionals uit de praktijk over de excellente professional

Input voor het honoursonderwijs

Marjolein Heijne-Penninga & Inge Wijkamp

1. achtergrond en werkwijze onderzoek
2. focusgroep met de zaal
3. resultaten onderzoek en discussie
4. implementatie en conclusie

Inleiding

- honoursonderwijs:
voor studenten die meer willen en kunnen
dan het reguliere programma hen biedt^{1,2,3}

1. Clark & Zubizarreta, 2008; 2. Scager, 2010; 3. Wolfensberger, 2010

Inleiding

- honoursonderwijs¹:
 - **uitdaging** – competentie
 - **community** – binding
 - **ruimte en vrijheid** - **autonomie**²

1. Wolfensberger, 2011

2. Van Eijl et al., 2010;

Inleiding

- structuur¹
 - vergroten betrokkenheid
 - gericht begeleiden en bijsturen

1. Jang et al., 2010

Inleiding

- expliciete leerdoelen
 - congruenter en duidelijker programma¹
 - grote leeropbrengsten^{2,3}
 - betere prestaties^{2,3}

1. Biggs, 2003; 2. DeShon & Alexander, 1996; 3. Locke & Latham, 2002.

Inleiding

honours
programma's HBO



excellente
professionals

1. Sirius programma, 2014

Achtergrond

Hanze Talents Leading the Change

- aansluiten bij werkveld
- profielen per school / opleiding
- samen met docent onderzoekers
- vast onderzoeksplan

Vraagstelling

- Welke kenmerken heeft een excellente.... volgens professionals?

Excellente sport professional

Excellente paramedicus

Excellente HBO-jurist

Excellente Bouwkundige

EXCELLENTE

COMMUNICATIE PROFESSIONAL

EXCELLENTE ICT-ER

Excellent International Business Professional

Excellente verpleegkundige

Excellent applied scientist

Excellente leerkracht

Methode

focusgroepen met professionals

- minimaal 5 jaar werkervaring
- 50% of meer werktijd als professional
- verspreid over het land

focusgroepen

- 1,5 uur; minimaal 3 opeenvolgend
- 5-10 deelnemers
- moderator
- gastheer/vrouw en observatoren
- audio-opname

Methode

focusgroepen

- coderen 2 onderzoekers

Deel: Ja wel herkenbaar, maar dan met name ook de mensen die vragen blijven stellen. En ook constant de (het) waarom willen weten van iets. Dus als je iemand dan voorziet van feedback dat diegene ook meteen door vraagt van waarom moet ik dan of waarom?

Deel: Ja precies, dat ie meeloopt en meteen verwerkt van waarom is dat dan? En wat moet er dan nog beter of anders en dat je merkt dat je daarin ook gelijkwaardig bent. Niet alleen ten opzichte van anderen maar ook ten opzichte van jezelf. Dat je jezelf ook afvraagt heb ik het nou gedaan zoals ik het heb willen doen, heb ik er meer uit kunnen halen. Dat je zelf constant blijft afvragen.

Deel: Ik denk niet alleen uit het handelen zelf, maar ook bekijken van wat er uit de wetenschap over bekend is. niet zo zeer van ik heb een lezing gehoord, ik moet een bepaalde techniek doen dus het zal wel zo zijn. maar ook kijken van wat heeft dat dan voor effecten in wetenschappelijk land. Heeft het echt effect, of ga ik maar gewoon lukraak dat doen, want dat heeft die ene meneer in het hoorcollege gezegd.

Comment [w1]: Vragen blijven stellen, ook over de feedback

Comment [w2]: Betekenis geven aan feedback (en ook er naar handelen?)

Comment [w3]: Kritisch op jezelf (eigen handelen en gedrag) / reflectie

Comment [w4]: Blijft kritisch op jezelf / nieuwsgierig blijven?

Comment [w5]: EBP / kritisch vanuit vakinhoud/professie

Methode

focusgroepen

- coderen 2 onderzoekers
- consensusbijeenkomsten



lief
 durven
proactief
durven kanten maken
 actie ondernemen
 extremen opzoeken
 risico
 maar over grenzen gaan sociaal/moederschap
~~maakt pijn doen/schaden~~
 niet bang zijn om alleen te staan
 conferentie doorbreken
 voor q te lopen
 naar te vinden

zelfreflectie / kennis

- creativiteit
- gedrevenheid

Sterke / zw punten kennen
zelfkennis hebben
gevolgd door actie
gebruiken doel te bereiken, anders is te inge
zelf te groeien
Kritisch op jezelf — eigen resultaten onder de
voetstapen plaatsen

Samenwerking
interdiscipl.
om culturele verschillen
af te bepalen gedrag op basis van
antropologie, geschiedenis, psychologie

zelfkennis

- kritisch zijn op eigen resultaten
- grenzen kennen weten waar staat en waar heen wilt
- Verantwoording nemen

[illegible]

focusgroepen

- coderen 2 onderzoekers
- consensusbijeenkomsten
- concept profiel

Domein

Creatief denken

Zelfreflectie

Aspecten

Durft te experimenteren

Durft fouten te maken

Zoekt inspiratie op onverwachte plekken

Durft de conventie te doorbreken

Kent de eigen kwaliteiten en beperkingen

Speelt in op de eigen kwaliteiten en beperkingen

Zoekt altijd naar mogelijke verbeteringen bij de
behaalde resultaten

delphi studie onder experts

- nauw verwant met professie
- verspreid over het land
- essentieel – belangrijk, maar niet essentieel – niet van belang¹

Methode

delphi studie

- ronde 1:

$$- \text{CVR}^1 \frac{ne - N / 2}{N / 2}$$

1 = allemaal essentieel;
0 = de helft essentieel;
-1 = niemand essentieel

TABLE 3.
Content validity ratio (CVR) after Delphi round 1

Domains and items	Judged as 'essential' by n +/- experts	Ratio
Achieving results	15/19	0.58
Showing entrepreneurship	11/19	0.16
Showing perseverance in complex environments	14/22	0.27
Taking responsibility for achieving goals	18/22	0.64
Acting in an international context	7/19	-0.26*
Adapting one's professional approach to another culture	14/19	0.27
Showing patience and control in culturally diverse environments	16/22	0.45
Combining expertise from different specialties	16/22	0.45
Seeing patterns and inter-relationships in a global context	19/22	0.73*
Communicating	15/19	0.58
Continuing to ask questions to get a clear understanding of the situation	15/22	0.36
Listening actively to identify a problem or an opportunity	20/22	0.82
Using language effectively in different cultural and professional settings	19/22	0.73
Innovating	14/18	0.56
Coming up with creative ideas proactively	13/22	0.18
Improving ideas from others	14/22	0.27
Keeping up with the latest professional developments	19/22	0.73
Setting new quality standards	8/19	-0.16*
Showing inventive, new possibilities by thinking 'out of the box'	19/22	0.73
Self-reflecting	15/19	0.58
Improving oneself beneficial to the organization	14/19	0.47
Showing independence in thinking of new possibilities	16/19	0.68
Understanding one's strengths and weaknesses, and acting upon it	14/22	0.27

delphi studie

- ronde 1:
 - $CVR^1 = \frac{ne - N / 2}{N / 2}$
- ronde 2 e.v.
- definitief profiel

1 = allemaal essentieel;
0 = de helft essentieel;
-1 = niemand essentieel

Focusgroep met de zaal

Socrative.com

Inloggen als student

207440

9 van de 17 profielen afgerond
4 profielen in afrondende fase

excellente paramedicus¹,
excellente sport professional²
excellente international business
professional³

Methode- focusgroepen

excellente paramedicus N=21 (9, 5, 7)

excellente sportprofessional N=18 (8, 6, 5)

excellente international business
professional N=17 (6, 5, 5)

Methode- delphistudie

excellente paramedicus N = 29, 27

excellente sportprofessional N = 21, 19

excellente international business
professional N = 22, 19

Resultaten

excellente paramedicus

Communiceren

Initiëren

Samenwerken

Innoveren

Kennis nemen en delen

**Overzicht hebben in complexe
situaties**

Zelfreflectie tonen

**Wetenschappelijk onderbouwen
van de eigen praktijkvoering**

Resultaten

excellente sport professional

Initiatief nemen

Kwaliteitsverbetering nastreven

Motiveren van anderen

Verbindingen leggen

Zelfkennis tonen

Resultaten

excellente international business
professional

Communicating

Seeing patterns and interrelationships

Innovating

Achieving results

Self-reflecting

Discussie

generieke competenties:
zelfkennis/reflectie
buiten eigen vakgebied kijken

opvallend:
communiceren, innoveren
onderzoek

Discussie

specifieke competenties

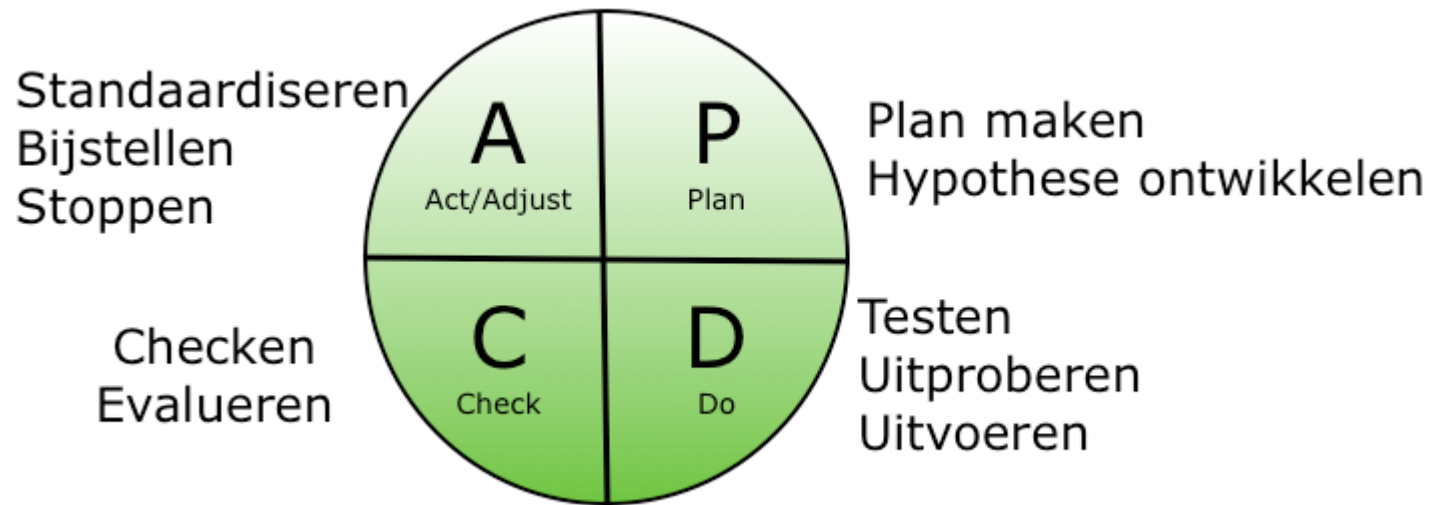
paramedicus: wetenschappelijk
onderbouwen

sport professional: motiveren van
anderen

international business professional:
achieving results

Implementatie

Implementatie



Deming (1958)

Implementatie

Plan: visie, huidige situatie, aanpak

Do: selectie, reflectie, beoordeling, sturing

All students in IBS, in the last semester of their 1st academic year are eligible to apply for the Honours Talent Program. They are required to complete an Application Portfolio (see appendix 1). The portfolio has the following components which test* for various competencies:

Application C	
Curriculum V	
	Achieving
Letter of Motivation	Communication
	Seeing patterns and interrelationships
Grade list	Achieving results
Letter of Reference	Self reflecting
	Communication
360 degree self analysis	Self reflecting
	Communication
	Seeing patterns and interrelationships
Creative Essay	Communicating
	Seeing patterns and interrelationships
	Innovating

Implementatie

Profiel voor de excellent Paramedicus

		Beheersing	gewenste beheersing
Domein			
Professionele gedragingen	<p><i>Geef voor elk van de domeinen aan in hoeverre je vindt dat je dit overkoepelende domein op dit moment beheerst én geef aan wat je gewenste eindniveau aan het einde van dit studiejaar is.</i></p> <p>professioneel...</p> <p>Motiveert de patiënt/cliënt tot het maken van...</p> <p>Brengt de kern van de boodschap helder over aan anderen</p> <p>Toont enthousiasme en bevologenheid voor de eigen professie</p> <p>Draagt nieuwe ideeën uit</p>		
Domein	Samenwerken		
Professionele gedragingen	<p>Durft kritisch te zijn naar anderen</p> <p>Werkt effectief samen met professionals binnen en buiten de organisatie</p>		

Implementatie

<i>How this project will help your professional or personal development:</i>	
<i>Which Excellence Profile good practice point will you focus upon?</i>	
<i>Which level:</i>	1 2 3
<i>How will this good practice point be encouraged in this project?</i>	
<i>What is your learning outcome:</i>	
<i>How will the project be assessed?</i>	

Implementatie

Plan: visie, huidige situatie, aanpak

Do: selectie, reflectie, beoordeling, sturing

Check: evaluatie, onderzoek

“Met het profiel was ik misschien wel professioneler met sommige dingen omgegaan, zonder hadden we wel veel ideeën, ... maar gingen niet aan de slag. Dan hadden we misschien ook andere dingen er nog erbij gebruikt, zoals wetenschappelijk onderbouwen. Zulk soort dingen.”

“Dit profiel maakt je meer bewust, je kunt wel wat doen en dan komt het wel, maar als je het profiel ziet ben je er bewuster mee bezig.”

“Docenten moeten nog wat meer voorbeelden geven, je leest het en denkt, nou, ik weet het niet. En dan misschien met voorbeelden dat je denkt: o ja.”

Implementatie

Plan: visie, huidige situatie, aanpak

Do: selectie, reflectie, beoordeling, sturing

Check: evaluatie, onderzoek

- meerwaarde in richting geven en duidelijkheid
- behoefte om vaker te bespreken en praktijkvoorbeelden

Implementatie

Plan: visie, huidige situatie, aanpak

Do: selectie, reflectie, beoordeling, sturing

Check: evaluatie, onderzoek

Act: aanpassen

Samenvatting

- afstemming werkveld van belang
- ontwikkeling van profielen op basis mening werkveld: FG en Delphi werkt
- meenemen in ontwikkeling (honours) onderwijs

Discussie

- focus op werkveld
- stand van zaken in werkveld (moment opname)
- in implementatie ook visie school meenemen
- woorden professional versus woorden student



@ExcellentieHOS

Blog: <http://lectoraatexcellentie.com>

www.hanze.nl

Marjolein Heijne-Penninga
m.heijne@pl.hanze.nl
Inge Wijkamp
j.s.wijkamp@pl.hanze.nl

